

Inhalt

BERUFLICHE BILDUNG

Baustein einer aktiven Transformationspolitik SEITE 2

AUSZUBILDENDE STÄRKEN

Ausbildungsbedingungen verbessern SEITE 4

RECHTE AUSBAUEN

Bildungspersonal stärken (...) SEITE 5

(...) auch an Berufsschulen SEITE 5

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ehrenamt braucht Wertschätzung SEITE 6

ZUKUNFTSFÄHIG

Das duale Studium im BBiG! SEITE 7

Fortbildungswege ordnen SEITE 8

SERVICE

Mehr erfahren SEITE 8



Die BBiG-Reform ist im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung mit einem festen Fahrplan vereinbart:

„Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. In diesem Rahmen wollen wir die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreichen.“

Diesem Fahrplan folgend, werden wir bereits in wenigen Tagen mit einem ersten Referentenentwurf des Gesetzes rechnen dürfen. Hier wird dann auch hoffentlich deutlicher, was

die Regierung unter „Modernisierung“ und „Verbesserung“ versteht. Für die IG Metall ist klar, beides muss sich an der Qualität der Ausbildung, den Ausbildungsbedingungen unserer jungen Kolleginnen und Kollegen und deren Entwicklungsperspektiven bemessen lassen. Heute wie vor 12 Jahren (bei der letzten Gesetzesnovelle) gilt: Reform ist, wenn es besser wird!

Mit den Perspektiven aus der Praxis, der Wissenschaft und der politischen Verantwortung will **Berufsbildung Aktuell** eine eigene Vorstellung eines arbeitnehmerorientierten, zukunftsfähigen Berufsbildungsgesetzes skizzieren, das die Entwicklungschancen der Menschen in den Mittelpunkt rückt und die Akteure der beruflichen Bildung stärkt.

Berufliche Bildung

Baustein einer aktiven Transformationspolitik

 von **HANS-JÜRGEN URBAN** | GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDSMITGLIED DER IG METALL


Dass sich die Arbeitswelt in Deutschland weiter verändern wird, ist offensichtlich: Digitale Technologien haben bereits viel verändert und werden noch mehr verändern. Zudem stehen ganze Branchen, wie etwa die Autoindustrie, mitten in tiefgreifenden Veränderungsprozessen. Transformation der Arbeit lautet das Stichwort. Das alles verändert auch die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt. Ist unser System der beruflichen Bildung darauf vorbereitet. Die Antwort lautet „ja“ und „nein“: „ja“ – weil unser System der beruflichen Bildung zu Recht mit seiner spezifischen Verzahnung von Theorie und Praxis und der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgebern und Gewerkschaften Berufs- und Qualifikationsprofile schnell und flexibel an die Erfordernisse anpassen kann. Jüngstes Beispiel: Gerade wurden die industriellen Metall- und Elektroberufe innerhalb weniger Monate auf Vorschlag der Sozialpartner modernisiert. Auch die IT-Berufe befinden sich im Modernisierungsprozess.

Die sich ändernden Kompetenzanforderungen, beispielsweise der Bedeutungszuwachs von IT-Kompetenzen, stärkeres Prozess- und Systemverständnis oder die Arbeit in interdisziplinären Teams, nehmen Einzug in Ausbildungsordnungen und müssen nun in der betrieblichen Ausbildungspraxis umgesetzt werden. Die betriebliche und berufsschulische Ausbildung braucht hierfür einen didaktischen Modernisierungsschub.

Das Bildungspersonal muss dafür vorbereitet werden. Der Gesetzgeber muss das Ausbildungspersonal und dessen Qualifizierung im BBiG aufwerten und mit öffentlichen Förderprogrammen die richtigen Impulse für Modellprojekte in den Betrieben geben.

So weit so gut. Doch auch die Defizite sind nicht zu übersehen. Nehmen wir die berufliche Erstausbildung: Hohe Abbruchquoten in einigen Ausbildungsberufen, insbesondere wo es keine betriebliche Interessenvertretung gibt, sind ein starker Hinweis auf Qualitätsmängel. Die Ergebnisse des jährlichen DGB-Ausbildungsreports und Berichte aus der Ausbildungspraxis machen deutlich: Die Qualitätssicherung der Ausbildung muss weiter verbessert werden. Beispielsweise geben mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden an, sie besäßen keinen betrieblichen Ausbildungsplan. Der betriebliche Ausbildungsplan ist aber sehr wichtig für eine systematische Qualifizierung. Die betrieblichen Anforderungen und die individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden werden auf Grundlage des Ausbildungsplans strukturiert. Die konkreten Ausbildungsplätze im Betrieb, die zu vermittelnden Inhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten werden darin beschrieben. Die Auszubildenden sowie die Ausbildungsverantwortlichen können so die Ausbildung planen, nachvollziehen und reflektieren. Deshalb muss der betriebliche Ausbildungsplan verbindlich im BBiG verankert werden. Die zuständigen Stellen, IHK und HwK, müssen durch die BBiG-Reform stärker in die Pflicht genommen werden, Ausbildungsbetriebe zu beraten aber auch zu überprüfen. Die Kammern sollten verpflichtet werden ein verbindliches Ausbildungsqualitätsmanagement unter Beteiligung der Berufsbildungsausschüsse sicherstellen.

Zur Sache!

Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung

Prognostizierte Entwicklung der Arbeitsplätze in Deutschland (in 1.000).

2020	-710	+720
2025	-1.540	+1.510
2035	-1.460	+1.400

wegfallende | neu entstehende
Arbeitsplätze

(Quelle: IAB Kurzbericht 9/2018, S. 1)

Arbeitsmarkteffekte der Elektrifizierung des KFZ-Antriebs



» WWW.IAO.FRAUNHOFER.DE/.../WEICHENSTELLUNG-FUER-DIE-AUTOMOBILINDUSTRIE.HTML



11 Ausbildungsberufe in der M+E-Industrie modernisiert

» MEHR.AUF.WAP.IGMETALL.DE/17793.HTM

Zum Lesen!



» MEHR.AUF.WAP.IGMETALL.DE/17795.HTM



» [DOWNLOAD: WWW.BMBF.DE/PUB/WEITERBILDUNGSVERHALTEN_IN_DEUTSCHLAND_2016.PDF](http://WWW.BMBF.DE/PUB/WEITERBILDUNGSVERHALTEN_IN_DEUTSCHLAND_2016.PDF)

Auch die Qualität der beruflichen Aufstiegsfortbildung sollte weiter gestärkt werden. Bisher sind im BBiG lediglich Prüfungsbestimmungen der Fortbildungsabschlüsse verankert. Für die Lernprozessgestaltung gibt es keine orientierenden Vorgaben. Mit einem Fortbildungsrahmenplan, analog dem Ausbildungsrahmenplan in der Ausbildung, sollten qualitätsfördernde Standards gesetzt werden. Fortbildungsinteressierte können Bildungsangebote und Fortbildungsanbieter daraufhin prüfen.

Der betrieblichen Weiterbildung wird eine zentrale Aufgabe im Transformationsprozess zugeschrieben. Zu Recht, denn für viele Beschäftigte wird die digitale Transformation grundlegende Veränderungen in ihren Arbeitszuschnitten bringen. Fachkräfte werden neue Aufgaben, Techniken und Formen der Zusammenarbeit praktizieren und müssen dafür qualifiziert werden. Die Industrie 4.0-Zusatzqualifikationen in den modernisierten Metall- und Elektroberufen sind nach den Vorstellungen der Sozialpartner Standards auch für die Anpassungsqualifizierung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung. Betriebsräte haben hier Mitbestimmungs- und Informationsrechte insbesondere nach §§ 96 bis 98 BetrVG und können damit Impulse für betriebliche Qualifizierungen geben. Die Mitbestimmung sollte weiter ausgebaut werden, um eine breitere Wirkung zu erzielen.

Die Weiterbildung ist weiterhin geprägt durch eine selektive Verteilung von Bildungschancen. Obwohl nach der jüngsten Erhebung im Erwachsenenbildungssurvey (AES) in Deutschland im Jahr 2016 rund 50 Prozent der Erwachsenen an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, ist die Weiterbildungsbeteiligung extrem abhängig vom Bildungsstand und Einkommen. Bei Menschen mit Hochschulabschluss beteiligen sich 68 Prozent, mit Fortbildungsabschlüssen 64 Prozent, mit einem Berufsabschluss 46 Prozent und bei Menschen

ohne Berufsabschluss noch 34 Prozent. Eine besondere Herausforderung ist es Geringqualifizierte ohne formalen Berufsabschluss für eine Weiterbildung zu gewinnen. Die Erfahrung zeigt, nur mit Förderprogrammen wird das nicht hinreichend gelingen, es braucht persönliche Ansprache und Begleitung. Gute Erfahrungen machen wir gerade mit einem Projekt, in dem wir IG Metall-Vertrauensleute zu Weiterbildungsmentoren ausbilden. Die Vertrauensleute sind nah an den Kolleginnen und Kollegen dran, kennen ihre Situation und haben ihr Vertrauen. So kann der Betriebsrat unterstützt werden, Weiterbildungsbedarfe festzustellen und geeignete Maßnahmen vorzuschlagen. Die Kolleginnen und Kollegen können motiviert, ermutigt und begleitet werden.

Das duale Studium gilt aufgrund der markanten Zuwächse und der Verbindung aus wissenschaftlicher und beruflicher Ausbildung richtigerweise als Erfolgsmodell für Studierende und Betriebe. Doch bei allen Erfolgsmeldungen dürfen bestehende Missstände nicht übersehen werden. In der Ausgestaltung der Praxisphasen eines dualen Studiums bestehen aufgrund fehlender, verbindlicher Qualitätskriterien deutliche Verbesserungspotenziale. Dies belegen inzwischen auch mehrere Studien. Der BIBB-Hauptausschuss hat bereits im letzten Jahr Mindestanforderungen aus Sicht der beruflichen Bildung für das duale Studium in seiner Empfehlung 169 formuliert. Nun ist es am Gesetzgeber, im Sinne der Gleichbehandlung einen einheitlichen Rahmen für alle „Auszubildenden“, also auch die dual Studierenden, im Lernort Betrieb zu definieren.

Diese Beispiele zeigen: Wir müssen vieles noch besser machen. Die von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen bieten hierfür Chancen. Insbesondere die BBiG-Reform und die nationale Weiterbildungsstrategie müssen eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen bringen.

Kurzinterview



THOMAS RESSEL

IG METALL VORSTAND | LEITER DES RES.
BILDUNGS- & QUALIFIZIERUNGSPOLITIK

Wer will das BBiG verändern?

Die IG Metall hat klare Erwartungen an die BBiG-Reform, wir wollen die Qualität von Aus- und Fortbildung weiter stärken und damit die berufliche Bildung zukunftsfest für die anstehenden Transformationsprozesse aufstellen. Dazu gehört für uns auch, dass die dual Studierenden im Betrieb in den Geltungsbereich des BBiG kommen. Aber auch die Arbeitgeber haben Interessen, oft geprägt von Deregulierung. Die Kammern wollen ihre Rolle stärken, vor allem im Prüfungswesen. Die IG Metall tritt für die Mitbestimmung im Prüfungswesen ein. Nötig ist die Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen mit bezahltem Freistellungsanspruch.

Es gibt unterschiedliche Interessen, wie steht es um die gemeinsame Verantwortung der Sozialpartner?

Die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberfachverbänden ist, wenn es um die Modernisierung von Ausbildungsberufen geht, gut. Wir pflegen einen regelmäßigen Austausch und sind in der Lage schnell neue Anforderungen aufzunehmen. Konflikte gibt es, wenn die Arbeitgeber Schmalspurberufe gegen uns durchsetzen und der Verordnungsgeber das Konsensprinzip missachtet. Deshalb sollte der weitgehend gelebte Konsensgedanke im BBiG verbindlich verankert werden.



Rechtssicherheit, Ausbildungsqualität und Chancengerechtigkeit

Ausbildungsbedingungen verbessern

VON **MICHAEL SCHMITZER**
LEITER DES RESSORTS JUNGE IG METALL

Ein Recht auf eine Berufsbildung mit hoher Qualität für alle – das will die IG Metall Jugend im BBiG durchsetzen. Die wichtigsten Herausforderungen aus Sicht der Jugend: Rechtssicherheit für dual Studierende, eine Verbesserung der Ausbildungsqualität und Chancengerechtigkeit für alle Jugendlichen.

Rechtssicherheit für dual Studierende

Auch dual Studierende, die parallel an der Hochschule und im Betrieb lernen, müssen in den Geltungsbereich des BBiG integriert werden. Auch sie durchlaufen betriebliche Ausbildungsphasen. Anders als bei „klassischen“ Auszubildenden gibt es dafür aber keinen einheitlichen, rechtlichen Rahmen. Und das, obwohl die Abläufe faktisch sehr ähnlich sind. Diese Lücke muss geschlossen werden. Nur so kann die wachsende Unzufriedenheit bewältigt werden. Dies gilt sowohl für Studierende als auch für Betriebe. Beide Seiten signalisieren immer deutlicher, dass es vor allem in Fragen der Qualität deutliche Verbesserungsbedarfe gibt. Dual Studierende müssen in den Praxisphasen mit Auszubildenden gleichgestellt werden. Das BBiG bietet hier den passenden Rahmen.

Ausbildungsqualität steigern

Nur eine gute Ausbildung kann junge Menschen auf die Herausforderungen der Digitalisierung und Transformation im Betrieb vorbereiten. Neben besserer Schutzbestimmungen im BBiG bedarf es auch einer Aufwertung des Bildungspersonals. In einem ersten Schritt muss die Ausbildereignungsverordnung entstaubt und für alle Personen, die mit der Ausbildung betraut sind verpflichtend werden. Ein nächster Schritt ist es, deren Qualifikationsbedarf mit regelmäßigen Weiterbildungen gerecht zu werden. Die Eignung der Ausbildungsbetriebe sollte weitergehend in einer Verordnung für Ausbildungsstätten geregelt werden.

Die IG Metall Jugend fordert, dass Auszubildende im Betrieb nach fest vereinbarten Ausbildungsplänen ausgebildet werden – kontrolliert von den Kammern und den Berufsbildungsausschüssen vor Ort, in denen auch Experten der IG Metall aus den Betrieben mitarbeiten.

Chancengerechtigkeit steigern

Das BBiG könnte deutlich klarer und gerechter gestaltet werden. Regelungen zu Mindestausbildungsvergütung und Übernahmeverpflichtungen nach der Ausbildung sowie Präzisierungen zur Lehrmittelfreiheit und der Anrechnung der Berufsschulzeiten sind hier einige Faktoren. Grundlegend gilt dies aber auch für die Frage des Zugangs.

Gemeinsam können wir es schaffen!

Die IG Metall Jugend engagiert sich seit Herbst 2015 für Verbesserungen am Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die letzte Bundesregierung hatte beschlossen, eine Evaluation des BBiG durchzuführen. In den Strukturen und Gremien bearbeiten wir seither die Forderungen an ein zukunftsfähiges Gesetz.

Neuer Anlauf im aktuellen Koalitionsvertrag

Der aktuelle Koalitionsvertrag der Unionsparteien mit der SPD enthält einen äußerst ambitionierten Zeitplan. Vor allem wenn man bedenkt, wie unübersichtlich die Handlungsfelder sind. Der Evaluationsbericht der letzten Bundesregierung gibt hier nur unzureichend Orientierung.

Die IG Metall Jugend ist hervorragend vorbereitet.

Als IG Metall Jugend werden wir auch in den kommenden Monaten unsere Forderungen an ein besseres BBiG auf allen Ebenen zum Thema machen. Wir werden die Abgeordneten des deutschen Bundestages in mehreren Stufen mit unseren Anliegen konfrontieren und nach ihren Positionen fragen. Damit muss in den Blick gerückt werden, dass das BBiG die wichtigste Grundlage für junge Menschen in Ausbildung ist und mit entsprechend hoher Aufmerksamkeit behandelt werden muss.

Zusammenarbeit in der DGB Jugend macht uns stark

Mit der DGB Jugend planen wir eine Reihe an Maßnahmen. Erstes Highlight wird ein parlamentarischer Abend Ende November 2018.

>> Kontakt:
Martin.Plannerer@igmetall.de

Weiterbildungsrechte ausbauen

Bildungspersonal stärken



© Gerhard Blank

Dem Ausbildungspersonal in den Betrieben fällt naturgemäß eine Schlüsselrolle in der persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer jungen Kolleginnen und Kollegen zu! Und gerade in Zeiten dynamischer Entwicklungen und wachsender Heterogenität der Azubis (vom lernschwächeren Schulabgänger bis zum dual Studierenden oder Studienabbrecher) ist die Möglichkeit sich selbst weiterbilden zu können, wichtiger denn je.

Die eigene Ausbildung fit zu halten, z. B. für „Industrie 4.0“, ist weit mehr als den Umgang mit neuen Medien zu vermitteln. Es geht darum Wege aufzuzeigen wie mit Komplexität umgegangen werden kann, wie systematisch Sachverhalte erarbeitet und eigenständiges Lernen gefördert werden können, wie Lernen in Projekten und in den Fachbereichen, also im Prozess der Arbeit, gestaltbar ist und wie Kommunikation und Kooperation ausgeprägt werden kann. Dafür braucht das Ausbildungspersonal neben Methodenkompetenz und einem entsprechenden Rollenverständnis (Lernprozessbegleiter / Coach) insbesondere auch ausreichende Ressourcen. Die wichtigste davon ist wohl Weiterbildung. Fehlt diese, fördert dies unter Garantie nicht die Ausbildungsqualität und die eigene Arbeitszufriedenheit.

In der betrieblichen Realität wird die Ausbildungsverantwortung auf eine Vielzahl von Beschäftigten ver-

teilt. Ca. 700.000 Fachkräfte wirken neben ihrer eigentlichen Tätigkeit in der beruflichen Ausbildung mit. Diese Kolleginnen und Kollegen müssen parallel zum alltäglichen Leistungsdruck, Lehr- und Lernprozesse gestalten und begleiten. Dies führt zwangsläufig zu Ziel- und Zeitkonflikten, unter denen nicht nur die Ausbildungsqualität, sondern langfristig auch die eigene Gesundheit leidet. **Daher muss die Rolle dieser ausbildenden Fachkräfte im BBiG gestärkt werden, sie brauchen einen Rechtsanspruch auf eine berufspädagogische Grundqualifikation (AEVO).**

Fehlt es den Betrieben an qualifiziertem Ausbildungspersonal leidet zwangsläufig die Ausbildungsqualität und die Abbruchzahlen steigen. Dies belegt nicht zuletzt eine vergleichende Studie¹ zwischen Betrieben mit grundlegend qualifiziertem Ausbildungspersonal und ohne. Möglich wurde dies, da die Politik die AEVO als Voraussetzung einer Ausbildungstätigkeit zwischen 2003 und 2009 ausgesetzt hatte.

Wir fordern deshalb im § 30 BBiG die AEVO zum verbindlichen Standard zu machen sowie im § 28 BBiG die Stellung des Ausbildungspersonals zu stärken und einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für das Ausbildungspersonal zu verankern.

1 www2.bibb.de/bibbtools/tools/daporo/data/documents/pdf/eb_30553.pdf

Lehrpersonal an Berufsschulen stärken

Lehrer/innen an berufsbildenden Schulen sind gesuchte Leute. So war zu Beginn des Schuljahres 2017/18 jeder fünfte eingestellte Lehrende in NRWs Haupt- oder Berufsschulen ein Seiteneinsteiger. Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fasst die Situation so zusammen: „Die Gewinnung von Lehrkräften für den berufsspezifischen Unterricht ist besonders in den gewerblich-technischen Berufen ein Problem.“

Während die Schulen also schon darum ringen überhaupt noch genügend Lehrpersonal zu finden, sehen sich die Lehrenden vielen Herausforderungen gegenüber: heterogene Klassen motivieren, fachdidaktische Anforderungen umsetzen, pädagogisches Geschick in schwierige Lernsituationen zeigen und mit der sich transformierenden Arbeitswelt Schritt halten um ihre Schüler/innen adäquat vorzubereiten.

Wie aber diesen Herausforderungen begegnen und Lehrpersonal angemessen qualifizieren? 2017 hat die IG Metall bereits in einem Forderungspapier dargelegt, welche Eckpunkte hier zentral sind und u.a. ein Bund/Länder Programm „Pro Lehramt Berufsschule“ gefordert.

» wap.igmetall.de/17134.htm

BEI DER DIGITALISIERUNG ALLEIN GELASSEN

„Wer gibt bzw. gab den Impuls zum Einsatz digitaler Lernmedien in ihrer Berufsschule“



Ehrenamt braucht Wertschätzung



ANGELA STOLZ ist engagierte Prüferin und auch in der Prüfungsaufgabenerstellung als Arbeitnehmervertreterin tätig. Sie leistet damit einen wichtigen ehrenamtlichen Beitrag für die berufliche Bildung in Deutschland.

Aber es gibt seit Jahren Probleme, da ihr Arbeitgeber nicht bereit ist, sie bezahlt frezustellen. Zwar erfolgt eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen in Hamburg – für die Termine zur Prüfungsaufgabenerstellung in Nürnberg konnte jedoch nur eine 50%ige bezahlte Freistellung herausgehandelt werden.

Warum will Dich Dein Arbeitgeber nicht mehr freistellen?

Ich bin seit meiner Ausbildung mit Unterbrechung durch Wohnortwechsel Prüferin bei der Kammer und seit 2014 Aufgabenerstellerin im Beruf Kaufleute für Büromanagement bei der Aka in Nürnberg. Mein Arbeitgeber bildet jedoch (nicht mehr) in diesem Beruf aus. Entsprechend werde ich nicht bezahlt für die Aufgabenerstellung freigestellt.

Wieviel Zeit wendest Du für das Ehrenamt auf?

Für die Prüfungen in Hamburg sind es zwei Tage im Kalenderjahr; hinzu kommen neun Tage für die Aufgabenerstellung in Nürnberg zzgl. Anreisetage am Wochenende. Die Aufgabenerstellung gehört zur Aufgabe der Prüfer. Seit der Regelung mit meinem Arbeitgeber mit 50%iger bezahlter Freistellung wende ich fünf Tage im Jahr privat für das Ehrenamt auf, und hinzu kommen noch die Tage, die ich für Arbeitskreise benötige. Für eine Freistellung dafür gibt es keinen rechtlichen Anspruch, doch die Teilnahme ist es mir wert, dafür frei zu nehmen. Also bringe ich aktuell ca. zehn Tage im Jahr privat für das Ehrenamt ein. Aber Urlaub für die Aufgabenerstellung zu nehmen, finde ich nicht angemessen.

Wie verhält sich die Kammer dazu?

Die Aufgabenerstellungsinstitution der IHK-Organisation, die Aka, lehnt bisher Verdienstausschlag ab und verweist an die Handelskammer in Hamburg. Die Handelskammer verweist wieder an die Aka. Keiner will zuständig sein, es muss aber eine Lösung her. Eine klarere Regelung im BBiG würde mir helfen und sicher auch vielen anderen Prüfer/innen, damit sie für ihr Ehrenamt und ihr Engagement nicht auch noch bestraft werden.

Aufgabenersteller/innen gesucht für Fachausschuss ...



- Anlagenmechaniker
 - Anlagenbau, Instandhaltung, Rohrsystemtechnik
- Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik
- Holzbearbeitungsmechaniker
- Holzmechaniker
- Kraftfahrzeugmechatroniker
 - Nutzfahrzeugtechnik
- Stanz- und Umformmechaniker
- Technischer Systemplaner
- Stahl- und Metallbautechnik
- Elektrotechnische Systeme
- Technischer Modellbauer
 - Fachrichtung Gießerei
 - Karosserie und Produktion
- Verfahrensmechaniker
 - f. Kunststoff- u. Kautschuktechnik
- Zerspanungsmechaniker
 - Schleifmaschinensysteme

» Interessenten melden sich über pruefen@igmetall.de
» mehr Infos auf www.pruefmit.de



Masterprüfertreffen

Prüfer in gew.-techn. Aufgabenerstellungsausschüssen

27.10. Frankfurt

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Schulungen 2018

Kompetenzorientiert Prüfen

26.-27.10. Kitzingen

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Praxis- und Austausch

11.-13.10. Augsburg

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Prüfen aktuell - Der Workshop -

10.11. Gelsenkirchen

» Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de

Alle Termine findet Ihr auf

» www.pruefmit.de

Prüfer-Team der IGM

Diana Kiesecker

Telefon 069/66 93-28 34

Diana.Kiesecker@igmetall.de

Kübra Esmekaya

Telefon 069 66 93-28 27

Kuebra.Esmekaya@igmetall.de

Auf WAP ist nächste Woche eine neue Prüferkarte online, die der DSGVO entspricht. Bewerben und damit Lücke füllen?



Prüfer/in

Berufliche Bildung zukunftsfähig machen

BBiG auf Praxisphasen des dualen Studiums ausweiten!



Das duale Studium gilt als Erfolgsmodell und perspektivisch tragfähige Lösung, um den wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt und dem veränderten Bildungsverhalten der jungen Menschen gerecht zu werden. Gleichwohl bestehen auch in diesem Sektor Defizite. Über regulative Herausforderungen und Lösungsansätze haben wir mit **PROF. DR. RITA MEYER** von der Leibniz-Universität in Hannover gesprochen.

Wie sehen Sie die aktuelle Entwicklungen?

MEYER » Wir können beobachten, dass sich die einst getrennten Bereiche der akademischen und beruflichen Bildung aufeinander zu bewegen und wie dabei die Hochschullandschaft umgekrempelt wird. Die (Fach-) Hochschulen boomen und insbesondere der Privatsektor wächst bei berufsbeleitenden Formaten massiv an.

Kann die Qualität bei der Dynamik mithalten?

MEYER » Man versucht das „duale Prinzip“ auf die Hochschulen zu übertragen, zugleich wird aber eine Qualitätssicherung, wie im dualen System vernachlässigt. So entzieht sich dieser Sektor sowohl in gesetzlicher als auch in didaktischer Perspektive (bezogen auf eine pädagogisch organisierte Verknüpfung von Fach- und Erfahrungswissen), den gesellschaftlich institutionalisierten und den schulisch und betrieblich etablierten Standards der beruflichen Bildung. Dies liegt u.a. da-

ran, dass die Regelungen des BBiG in den neuen Studienformaten keine Anwendung finden und dass verbindliche Vorgaben in der Akkreditierung fehlen. Das führt zu Intransparenz hinsichtlich der Ausgestaltung und Qualität der Studienformate und einer wachsenden Vielfalt der Anbieter.



Wer sind denn die Anbieter?

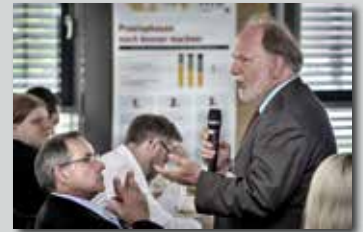
MEYER » Wir haben in einer eigenen Studie¹ überwiegend Kooperationsformen zwischen Hochschulen und Unternehmen bzw. Kammern gefunden. Diese Struktur ist aus meiner Sicht nicht unproblematisch und wirft die Frage nach der Handlungslogik der Akteure und deren Steuerungsmechanismen auf.

Wo sehen sie Entwicklungsschritte in diesen Herausforderungen?

MEYER » Bildungspolitisch geht es darum, die dualen Studienformate in das Konzept der Beruflichkeit zu integrieren, was in erster Linie heißt, sie gemessen an den Qualitätsstandards der Berufsbildung zu regulieren. Weitergehend muss sich aber auch die beruflich-betriebliche und die hochschulische Lernkultur verzahnen.

Berufspädagogisch sind berufliches und theoretisches Wissen ohnehin nicht voneinander zu trennen. Moderne Berufsbilder mit hohem Qualifikationsniveau wie z.B. in den Branchen M+E sowie IT, verzeichnen längst einen Bedeutungszuwachs an systematisch-theoretischem Wissen.

Regelungsbedarf



Seit dem 01.01.2018 gibt es eine neue rechtliche Grundlage für die Qualitätssicherung (Akkreditierung) aller Studiengänge. Dabei ist laut Prof. Hesser **„festzustellen, dass Aussagen zur Qualität dualer Studiengänge [...] nur sehr begrenzt getroffen werden“**. Er kommt zu der Einschätzung, dass eine **„Handreichung zur Qualitätssicherung dualer Studiengänge notwendig und erwartbar ist“**.

PROF. DR. HESSER

VON DER HELMUT-SCHMIDT-UNIVERSITÄT HAMBURG

Erfolgsfaktor Sozialpartnerschaft



„Das duale Studium ist ein hervorragendes Modell und bietet Studierenden wie Betrieben viele Vorteile. Im Vergleich zur klassischen Berufsausbildung fehlt allerdings die Beteiligung beider Sozialpartner. Dies ist in der dualen Ausbildung selbstverständlich und ein Erfolgsgarant z.B. bei der Gestaltung der Ausbildungsrahmenpläne oder durch die Beteiligung in den Berufsbildungsausschüssen.“

ROMAN ZITZELSBERGER

BEZIRKSLEITER DER IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

¹ www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_375.pdf

FORTBILDUNG

Qualität der beruflichen Fortbildung muss gestärkt werden



Bisher sind im BBiG lediglich Prüfungsbestimmungen für Fortbildungsabschlüsse verankert. Nicht enthalten ist ein klares Curriculum, analog zum Ausbildungsrahmenplan. Aber erst dieser würde den Fortbildungsinteressierten die notwendige Transparenz und Vergleichbarkeit der Fortbildungsangebote ermöglichen. Dies gesteht auch der Evaluationsbericht des BMBF aus dem Jahr 2016 ein.

den erwachsen seien und sich daher wie bei anderen Produkten informieren und eigenständig das passende Angebot auswählen sollen. Doch Bildung ist keine Ware! Mit diesen Worten überschrieb der wissenschaftliche Beraterkreis von IG Metall und ver.di bereits im Jahr 2006 ihre Streitschrift.

Die Qualitätssicherung muss für den Bereich der beruflichen Fortbildung weiterentwickelt werden. Eine Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen in §53 BBiG ist an der Zeit.

Anknüpfungspunkte hierzu bieten auch bestehenden Bestimmungen im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, auch „Meister-BaföG“ genannt). Eine Förderung in dessen Sinne ist bereits heute abhängig von einer Mindeststundenanzahl der Bildungsmaßnahme. Und auch die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit setzt gemäß dem Sozialgesetzbuch verpflichtend einzuhaltende Standards für Bildungsanbieter und Maßnahmen voraus.

In Kürze

Der DGB hat mit den Gewerkschaften abgestimmte Kernforderungen zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes veröffentlicht.

[» DOWNLOAD HIER](#)

Die IG Metall wird mit einer Faktenbroschüre nachlegen.

[» BALD MEHR AUF WAP.IGMETALL.DE](#)

Mit vereinten Kräften werden die Widerstände angegangen!

Selbst aktiv werden

Melde Dich!

Du willst Prüfer/in werden? Dann melde Dich bei Deiner IG Metall Geschäftsstelle oder über unsere Homepage.

[» wap.igmetall.de/4100.htm](http://wap.igmetall.de/4100.htm)



Du bist bereits Prüfer/in, dann registriere Dich auf unserer Homepage [» www.pruefmit.de](http://www.pruefmit.de)

IMPRESSUM BB_AKTUELL

Herausgeber:

Dr. Hans-Jürgen Urban | IG Metall Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Redaktion:

Timo Gayer (*Leitung*), Frank Gerdes, Dominik Jejkal, Diana Kiesecker, Anke Muth, Thomas Ressel, Michael Schmitzer

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: C. Illings; fotolia: arahan; Trueffelpix; iStock: Warchi; Panthermedia: boarding1now

Kontakt:

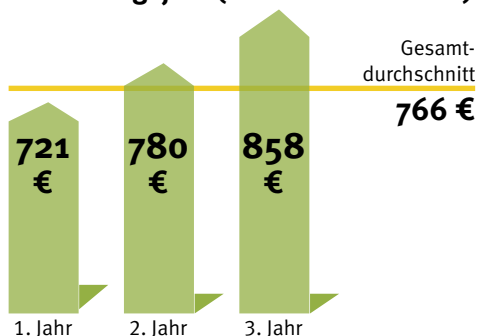
berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

V.i.S.d.P:

Jörg Hofmann | IG Metall Vorstand
 Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
 60329 Frankfurt

ZAHLEN DES TAGES

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle Berufe und Ausbildungsjahre) haben die befragten Auszubildenden 766 € im Monat Ausbildungsvergütung erhalten.

Quelle: DGB-Ausbildungsreport 2018 (S. 34)

SAVE THE DATE

14. IG Metall Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung

21./22.05.2019
 H4-Hotel Berlin

mehr Infos bald auf:
wap.igmetall.de